

# АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ МЕТОДИК ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Гринштейн В.Э., ФГАОУ ВПО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

*Данная статья посвящена проблемам оценки деятельности научных организации как ячейки инновационного общества. Проанализированы методики оценки, существующие в литературе, выявлены их недостатки. Предложена новая усовершенствованная интегральная методика, позволяющая наиболее корректно оценить эффективность работы научных организаций.*

Ключевые слова: инновационное общество, оценка научной деятельности, методика оценки, научная организация, эффективность работы.

За последние годы в Российской Федерации предпринимаются последовательные шаги для повышения уровня научных исследований и разработок, обеспечивающих конкурентоспособность российской продукции на мировом рынке: определены прорывные направления научных исследований и перечень прорывных технологий [1], сформулирована стратегия инновационного развития РФ [2], принята Федеральная целевая программа Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014 - 2020 годы [3]. Это связано со стремлением сформировать инновационное общество, экономика которого будет базироваться преимущественно на генерации, распространении и использовании знаний. Интенсификация использования новых знаний в виде научно-технических результатов предопределила резкое сокращение инновационного цикла, ускорение темпов обновления продукции и технологий, научно-исследовательские организации становятся ячейкой любого современного предприятия. Как всякая новая структурная единица любая научная организация требует оценки эффективности деятельности.

Оценка эффективности работы научных организаций была и остается одной из ключевых проблем, стоящих перед специалистами в области управления. От разработанных ими параметров, критериев и методик зависит адекватность оценки. А это, в свою очередь, непосредственно отражается на уровне заработной платы работников, их карьерном росте, занимаемой должности и, по большому счету, на успешности работы целого трудового коллектива.

В организационном отношении научная деятельность как часть инновационной системы общества структурировалась в цепочку внутренне взаимосвязанных, но относительно самостоятельных подсистем научного знания со своими специфическими задачами, методами и функциями (фундаментальная наука – разработки (полезные модели, технологии, ноу-хау) – опытные образцы).

Для оценки деятельности научных организаций в литературе предложено несколько методик, большинство из которых находятся на стадии разработки и данных по их апробированию автором не найдено.

Методика оценки результативности деятельности научных организаций, РАН, 2009 г. [4].

Целью Методики 1 является оценка результативности деятельности научных организаций на основе анализа и сопоставления показателей оценки эффективности их работы.

Методика имеет ряд недостатков:

- Большинство из приведенных показателей качественные, отсутствуют правила их ранжирования.
- Не для всех количественных показателей приведены расчетные формулы.
- Большое количество показателей затрудняют анализ практической деятельности организации и прогноз необходимых для ее улучшения изменений.
- Хотя введены показатели оценки состояния финансовой деятельности научной организации, отсутствуют показатели экономической эффективности, например, экономические эффекты внедрения.
- Нет апробации методики.

Двухфакторная многокритериальная методика аттестации научно-педагогических работников СПбГУ [5].

Методика 2 основывается на расчете рейтинговых показателей (двух или более факторов, индикативных показателей), которые, в свою очередь,

вычисляются с помощью особых метрик на основе базовых рейтинговых показателей, характеризующих научно-педагогическую деятельность сотрудника.

Недостатки методики 2:

- Почти все показатели методики такие же, как и показатели методики 1, что лишает данную методику новизны.
- Большинство показателей качественные, количественная оценка не предложена.
- Отсутствуют показатели экономической эффективности.
- Не для всех количественных показателей приведены схемы расчета.

Методика 2 ориентирована на научно-педагогические кадры, находится в состоянии разработки и не имеет апробации, что не позволяет использовать ее для корректной оценки научно-исследовательской деятельности.

Электронный паспорт

Электронный паспорт (далее методика 3) – методика разработана центральной исследовательской лабораторией Уральского государственного медицинского университета для оценки индивидуального вклада научного сотрудника.

Недостатки:

- Методика содержит 30 показателей, из которых только 5 количественные, что не позволяет количественно оценить работу лаборатории.
- Отсутствует оценка экономической эффективности работы.
- Апробации методики нет, она находится на стадии разработки.

Таким образом, рассмотрев некоторые из существующих методик оценки научных организаций видно, что каждая из них имеет ряд недостатков. В результате, появляется необходимость создать такую методику, показатели которой наиболее подходят для корректной оценки эффективности работы научных организаций.

На основе показателей предыдущих методик, автором была разработана так называемая «интегральная методика оценки эффективности работы научных организации» (Далее Методика 4).

Методика 4 разработана с целью корректной оценки эффективности работы научной организации. Целью данной методики является оценка результативности научной организации на основе объединения в себе количественных и качественных показателей и показателей экономической

эффективности, что позволит оценить работу научной организации на более высоком уровне.

Основные достоинства Методики 4:

- Включает в себя количественные и качественные показатели, которые позволяют в полной мере оценить эффективность работы НИЛ.
- Все представленные количественные показатели имеют формулы расчета.
- Есть показатели экономической эффективности.
- Предложено наиболее оптимальное количество показателей, с точки зрения которых оценивается НИЛ.
- Предложенные показатели позволяют определить сильные и слабые стороны научной организации, на что следует обратить особое внимание для достижения поставленных целей.
- Результаты оценки позволяют увидеть наглядно, что необходимо изменить в деятельности научной организации для достижения лучшего результата.

### **Библиографический список**

1. Режим доступа: <http://yandex.ru/clck/jsredir?from=yandex.ru/yandsearch/web.html>
2. Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/>
3. Режим доступа: <http://fcpir.ru/>
4. Режим доступа: [http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow\\_DocumID\\_180781.html](http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_180781.html)
5. Режим доступа: [http://csr.spbu.ru/wp-content/uploads/2012/03/report\\_attestation.doc](http://csr.spbu.ru/wp-content/uploads/2012/03/report_attestation.doc)
6. Кузнецова Н. Б., Галимова А. Ш. Оценка трудового вклада и эффективности труда работников. Молодой ученый, 2013;1:136-138.
7. Арутюнов В.В. Методы оценки результатов научных исследований: учеб. пособие для ун-тов и вузов культуры и искусства и др. учеб. заведений / В.В.Арутюнов; Моск. гос. ун-т культуры и искусств. - М.: МГУКИ, 2004. - 47 с.: ил.